PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS KOMINFO PROVINSI KEPRI

SKRIPSI

PEPI SAFITRI

NIM : 16612294

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

2020

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS KOMINFO PROVINSI KEPRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

PEPI SAFITRI

NIM : 16612294

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG
2020

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS KOMINFO PROVINSI KEPRI

Diajukan kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjunggpinang

Oleh

Nama : Pepi Safitri
NIM : 16612294

Menyetujui

Pembimbing Pertama,

Evita Sandra, S.Pd, Ek., MM
NIDN.1029127202 /Lektor

Pembimbing Kedua,

Tubel Nguyen, ST.,M.M
NIDN.1017087601 / Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M
NIDN.1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS KOMINFO PROVINSI KEPRI

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Pepi Safitri
NIM : 16612294

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Tiga Puluh Bulan November Tahun Dua Ribu Dua Puluh dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Evita Sandra, S.Pd. Ek., MM
NIDN.1029127202/Lektor

Sekretaris,

Imran Ilyas., MM.
NIDN. 1007036603/Lektor

Anggota,

Betty Leindarita, SE.,MM.
NIDN. 1030087301/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 30 November 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.,Ak.,CA.
NIDN. 1029127801/ Lektor

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Pepi Safitri
NIM	: 16612294
Tahun Angkatan	: 2016
Indeks Prestasi Komulatif	: 2,97
Program Studi / Jenjang	: MANAJEMEN / STRATA- 1 (SATU)
Judul Skripsi	: Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Kominfo Provinsi Kepri

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kenudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 30 November 2020

Penyusun

Pepi Safitri

NIM. 16612294

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- Kedua Orang tuaku tercinta (Ayahanda Suherman dan Ibunda Maisyarah)
- Kakak tersayang (Alm. Hermaningsih dan Novita Sari)
- Abangku dan Adek Laki-laki (Suhendra dan Fahusal)
- Adek Perempuan ku (Silvina dan Sentia Manda Sari)
- Seluruh Keluarga besarku serta Almamaterku

MOTTO

Sukses adalah guru yang buruk. Sukses menggoda orang yang tekun ke dalam pemikiran bahwa mereka tidak dapat gagal
(Bill Gates)

Hanya pendidikan yang bisa menyelamatkan masa depan, tanpa pendidikan indonesia tak mungkin bertahan
(Najwa Shihab)

Sekolahpun keliru bila ia tidak tahu diri bahwa peranannya tidak seperti yang diduga selama ini. Ia bukan penentu gagal tidaknya seorang anak. Ia tak berhak menjadi perumus masa depan
(Goenawan Mohamad)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang mana dengan taufiq, rahmat dan hidayah-Nya penulis diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis tetap dapat segala nikmat yang diberikannya. Salawat beriring salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi dan Rasul akhir zaman Muhammad Rasulullah SAW.

Syukur alhamdulillah, berkat keridhoan-Nya akhir penilis dapat menyelesailan skripsi ini yang berjudul Pengaruh **"Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Kominfo Provinsi Kepri"** yang merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada program Strata 1 Managemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan ikhlas serta penghargaan yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.,Ak.,CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. yang telah memberikan izin dan kesempatan buat penulis untuk dapat menimba ilmu dan pengetahuan.
2. Ibu Ranti Utami, S.E.,M.Si.,Ak.,CA. selaku wakil I ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E.,Ak.,M.Si.,CA. selaku wakil II ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Evita Sandra, S.Pd.,M.M selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan motivasi dan saran serta masukan-masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Tubel Agusven, ST.,M.M selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan motivasi dan saran serta masukan -masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Ibu Dosen program studi Manajemen STIE Pembangunan yang telah mendidik dan membekali ilmu pengetahuan.
8. Ucapan terima kasih ku untuk orang tua ku, yang telah memberi nasehat, perhatian, didikan yang baik, dan kasih sayang serta doa yang selama ini diberikan yang tentu takkan bisa penulis balas.
9. Teman-teman seperjuangan ku yang tidak dapat disebutkan satu persatu nama nya.

Tanjungpinang, November 2020
Penyusun

Pepi Safitri
NIM. 16612294

DAFTAR ISI **HAL**

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN
HALAMAN PERNYATAAN
HALAMAN PERSEMBAHAN
HALAMAN MOTTO
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
ABSTRAK xvi
***ABSTRACT* ..... xvii**
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Batasan Masalah 7
1.4 Tujuan Penelitian 7
1.5 Kegunaan Penelitian 8
1.5.1 Kegunaan Praktis 8
1.5.2 Kegunaan Teoritis 8
1.6 Sistematika Penulisan 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Tinjauan Teori 10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2.1.2 Disiplin Kerja 11
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja 11
2.1.2.2 Macam-macam Disiplin Kerja 13

2.1.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja 13
2.1.2.4 Sanksi-Sanksi Disiplin Kerja 15
2.1.2.5 Indikator Disipin Kerja 15
2.1.3 Semangat Kerja 17
2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja 17
2.1.3.2 Faktor-Faktor Semangat Kerja 17
2.1.3.3 Indikator Semangat Kerja 19
2.1.4 Produktivitas Kerja 20
2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja 20
2.1.4.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja 21
2.1.4.3 Pengukuran Produktivitas Kerja 22
2.1.4.4 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja 23
2.1.4.5 Langkah-Langkah Pencapaian Produktivitas Kerja 23
2.1.4.6 Indikator Produktivitas Kerja 24
2.1.5 Hubungan Antar Variabel 25
2.1.5.1 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja 25
2.1.5.2 Hubungan Semangat Kerja Dengan Produktivitas Kerja 25
2.2 Kerangka Pemikiran 26
2.3 Hipotesis 26
2.4 Peneitian Terdahulu 26
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Jenis Penelitian 32
3.2 Jenis Data 32
3.2.1 Sumber Data 32
3.2.1.1 Data Primer 32
3.2.1.2 Data Sekunder 33
3.3 Teknik Pengumpulan Data 33
3.4 Populasi dan Sampel 34

3.4.1 Populasi 35
3.4.2 Sampel 36
3.5 Definisi Operasional Variabel 35
3.6 Teknik Pengolahan Data 37
3.7 Teknik Analisis Data 38
3.7.1 Uji Kualitas Data 38
3.7.1.1 Uji Validitas 38
3.7.1.2 Uji Reliabilitas 38
3.7.2 Uji Asumsi Klasik 40
3.7.2.1 Uji Normalitas 40
3.7.2.2 Uji Multikoliniearitas 41
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas 41
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda 42
3.7.4 Uji Hipotesis 43
3.7.4.1 Uji t (t-test) Secara Parsial 43
3.7.4.2 Uji Statistik F (Secara Simultan) 45
3.7.5 Uji Determinasi (*R Square*) 46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 47
4.1.1 Gambaran Umum 47
4.1.1.1 Sejarah Singkat Dinas Kominfo Kepri 47
4.1.1.2 Visi dan Misi 47
4.1.1.3 Struktur Organisasi 49
4.1.1.4 Tugas dan Fungsi 51
4.1.2 Gambaran Umum Responden 63
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden 63
4.1.2.2 Berdasarkan Usia Responden 64
4.1.2.3 Berdasarkan Pendidikan Responden 64
4.1.3 Analisis Deskriptif 65
4.1.3.1 Motivasi Sebagai Variabel X_1 65
4.1.3.2 Semangat Kerja Sebagai Variabel X_2 66

4.1.3.3 Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Y 67
4.1.4 Uji Kualitas Data 69
4.1.4.1 Uji Validitas 69
4.1.4.2 Uji Reliabilitas 71
4.1.5 Uji Asumsi Klasik 72
4.1.5.1 Uji Normalitas 72
4.1.5.2 Uji Multikoliniearitas 73
4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas 75
4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda 76
4.1.7 Uji Hipotesis 77
4.1.7.1 Uji t (t-test) Secara Parsial 77
4.1.7.2 Uji Statistik F (Secara Simultan) 78
4.1.8 Uji Determinasi (*R Square*) 79
4.2 Pembahasan 80
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap ProduktivitasKerja (Y) 80
4.2.2 Pengaruh Semangat Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) 82
BAB V PENUTUP
5.1 Kesimpulan 84
5.2 Saran 85
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Pencapaian Produktivitas Kerja Pegawai Honorer	5
Tabel 1.2	Absensi Jumlah Keterlambatan Pegawai Honorer	6
Tabel 3.1	Definisi Oprasional Variabel	36
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	63
Tabel 4.2	Usia Responden	64
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	64
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin	65
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja	66
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja.	68
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	70
Tabel 4.8	Hasil Reliabilitas	71
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikoliniearitas	74
Tabel 4.10	Analisis Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.11	Hasi Uji T (t-test) Secara Parsial	77
Tabel 4.12	Hasil Uji Statistik F (Secara Simultan)	78
Tabel 4.13	Uji Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar **Judul Gambar** **Halaman**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi 50
Gambar 4.2 Grafik Histogram 73
Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot 73
Gambar 4.3 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas 75

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Lampiran

1 Kuesioner

2 Hasil Tabulasi

3 Hasil SPSS

4 Dokumentasi

5 Plagiat

6 Surat Keterangan Objek Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Pepi Safitri. 16612294. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
pepisafitri0102@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai Kantor Dinas Kominfo Provinsi Kepri. Dengan jumlah sampel sebesar 32 responden. metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan computer menggunakan software SPSS versi 22. Pengujian statistik dalam pengujian ini terisi dari pengujian terdapat pengujian asumsi klasik, pengujian dengan melakukan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah: a) kepustakaan yang mana penulis mengumpulkan materi yang bersumber dari buku-buku dan referensi lainnya sebagai landasan teori dalam penelitian ini, b) kuesioner : pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan angket kuesioner dan c) dokumentasi : berbentuk gambar misalnya foto gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Data- data tersebut merupakan data yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah yang dibahas pada penelititan ini.

Adapun hasil penelitian ini yaitu disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau. Artinya semakin baik disipin kerja tentunya semakin baik juga Produktivitas pegawai. semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau. Artinya semakin tinggi semangat kerja pegawai tentunya semakin baik juga Produktivitas yang dihasilkan Disipin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau. Artinya disiplin kerja dan semangat kerja yang baik tentunya akan meningkatkan Produktivitas yang baik juga.

Kata Kunci : disipin kerja, semangat kerja, Produktivitas kerja

Dosen Pembimbing 1 : Evita Sandra, S.Pd.Ek.,M.M

2 : Tubel Agusven, ST., M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK SPIRIT ON HONORARY EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY IN DINAS COMMUNICATION AND INFORMATICS OF RIAU ISLANDS PROVINCE

Pepi Safitri. 16612294. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
pepisafitri0102@gmail.com

This study aims to determine the effect of work discipline, morale on work productivity of employees of the Office of the Ministry of Communication and Information of the Riau Islands Province. With a sample size of 32 respondents. The method used in this research is descriptive research with a quantitative approach.

In this study, the data analysis method was carried out by statistical analysis and using computer assistance using SPSS version 22 software. Statistical testing in this test was filled with testing, there were classic assumption tests, testing by performing multiple linear regression analysis and hypothesis testing.

The data collection techniques in this study are: a) literature: in which the author collects material from books and other references as a theoretical basis in this study, b) questionnaires: data collection by using a list of questions submitted to respondents for answered by providing a questionnaire questionnaire and c) documentation: in the form of images such as photos of live pictures, sketches and others. These data are the data needed to solve the problems discussed in this research.

The results of this study are that work discipline affects the productivity of the employees of the Riau Islands Province Information and Communication Department. This means that the better the work discipline, the better the employee productivity. Morale has an effect on the productivity of the employees of the Riau Islands Province Information and Communication Department. This means that the higher the employee morale, the better the resulting productivity Work discipline and work morale simultaneously affect the productivity of the employees of the Riau Islands Province Information and Communication Office. This means that work discipline and good morale will certainly increase good productivity as well.

Keywords: work discipline, work spirit, work productivity

Lecturer 1 : *Evita Sandra, S.Pd.Ek.,M.M*
2 : *Tubel Agusven, ST., M.M*

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu dalam suatu organisasi/instansi sumber daya manusia harus dimanajemen secara baik agar dapat mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah bagaian dari manajemen yang tertuju pada peranan dan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2014).

Menurut Hasibuan (2014) Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, melalui skema dan desain yang tepat diharapkan Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapi tujuan yang di tetapkan. Salah satu yang menjadi tujan dari organisasi berhubungan dengan keberlangsungan hidup organisasi tersebut melalui produktivitas. Besar atau kecilnya suatu organisasi senantiasa berusaha meningkatkan produktivitas disebabkan adanya kenyataan

bahwa tingkat produktivitas yang tinggi dapat menghasilkan perbaikan standar kehidupan karyawan dan keberlangsungan hidup organisasi tersebut. Menurut Hasibuan Badriyah (2015) Produktivitas kerja merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*). Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Suatu perusahaan dalam proses produksinya harus selalu memerhatikan dan mempertimbangkan cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor produksi yang ada (Badriyah, 2015).

Didalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Saksono (Hulu, 2018) mengatakan bahwa tingi rendahnya produktivitas pegawai salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hasibuan (Sinabella, 2012) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisilinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Selain itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah semangat kerja. sebagaimana menurut

Simanjuntak (Hulu, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai salah satunya adalah semangat kerja. Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Idakrismawati Hulu (2018) dengan hasil semagat kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut Purwanto (2013) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdi kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat dan bagaimana kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil,

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau merupakan dinas yang baru terbentuk dan berfungsi pada tahun 2016 berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kepri Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepri, mempunyai tugas dan kewajiban membantu Walikota dalam bidang Komunikasi dan Informatika, untuk menjalani tugas dan kewajiban tersebut Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepri mengacu pada Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 24 Tahun 2007 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau, yang mempunyai fungsi sebagai berikut: a. Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah

dibidang komunikasi, informatika, statistik, dan persandian b. pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang komunikasi, informatika, statistik dan persandian. c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang komunikasi, informatika, statistik dan persandian. d. pelaksanaan administrasi dinas dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang komunikasi, informatika, statistik dan persandian. e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Jumlah Pegawai Negeri pada Dinas Komunikasi dam Informatika berjumlah 75 orang sedangkan jumlah pegawai honornya adalah 32 orang dimana fungsi dan tugas adalah membantu pekerjaan dimasing-masing bidang. Bidang pelayanan publik merupakan salah satu bidang yang terdapat pada dinas kominfo yang dimana memiliki fungsi diantaranya yaitu: melaksanakan penyusunan analisa data informasi kebijakan sebagai implementasi Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik, menyusun rencana pengumpulan dan pengolahan informasi publik, menyusun analisa pendokumentasian dan pengklasifikasian informasi publik, melaksanakan pelayanan informasi publik sebagaimana mestinya.

Adapun permasalahan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau khususnya pada pegawai honorer berdasarkan observasi dalam kurun waktu satu bulan sebelum penelitian dilakukan, dengan narasumber pegawai pada jabatan Kasi Infrastruktur dan Teknologi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau,diantaranya yaitu terkait dengan produktivitas kerja

dimana masih terdapat pegawai honorer yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dari waktu yang telah ditentukan sehingga akan dapat menghambat pekerjaan itu sendiri dan pekerjaan yang akan dikerjakan selanjutnya. Berikut adalah tabel pencapaian produktivitas kerja pegawai honorer di dinas Kominfo pada tanggal 21 Desember 2019 s/d 20 Januari 2020:

Tabel 1.1.
Pencapaian Produktivitas Kerja Pegawai Honorer
21 Desember 2019 s/d 20 Januari 2020

Waktu Kerja	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu
Minggu 1	28	4
Minggu 2	27	5
Minggu 3	24	8
Minggu 4	26	6

Sumber : data sekunder 2019-2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pencapaian produktivitas kerja pegawai honorer dalam setiap minggunya berfluktuasi. Begitu juga dengan pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu, walaupun jumlahnya lebih sedikit daripada pekerjaan yang dicapai secara tepat waktu. Namun hal ini tentunya akan berdampak juga terhadap produktivitas kerja kedepannya.

Adapun permasalahan disiplin kerja yaitu, meliputi jam keberangkatan atau jam pulang pegawai serta ketidak hadiran pegawai tanpa keterangan, dimana masih ada beberapa pegawai honorer yang datang tidak tepat waktu dan tidak mengikuti apel pagi.Berikut adalah tabel absensi jumlah keterlambatan pegawai honorer Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau pada tanggal 21 Desember 2019 s/d 20 Januari 2020:

Tabel 1.2
Absensi Jumlah Keterlambatan Pegawai Honorer
21 Desember 2019 s/d 20 Januari 2020

Absensi	Jumlah Keterlambatan
Minggu 1	8
Minggu 2	11
Minggu 3	8
Minggu 4	5

Sumber : data sekunder 2019-2020

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi untuk keterlambatan pegawai honorer tidak sama setiap minggunya, dimana jumlah tertinggi yaitu pada minggu kedua dan untuk jumlah terendah yaitu pada minggu ke empat. Selain itu dapat dilihat bahwa tingkat kenaikan keterlambatan lebih tinggi daripada penurunannya. Sedangkan untuk permasalahan semangat kerja adalah, terdapat beberapa pegawai yang terkesan santai dalam menyelesaikan pekerjaan walaupun pekerjaan tersebut dapat dikerjakan dengan cepat atau segera serta kurang tanggap dalam hal membantu pekerjaan pegawai lainnya disaat tugas atau pekerjaannya telah selesai.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa penulis melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau".**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah, dapat dilihat bahwa motivasi, diiplin, dan semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor dengan pertimbangan tersebut maka peneliti merumuskan masalah umum dalam

penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada Dinas Komunikasi dan informatika Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada Dinas Komunikasi dan informatika Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada Dinas Komunikasi dan informatika Provinsi Kepulauan Riau?

1.3. Batasan Masalah

Pembatsan masalah diperlukan dengan maksuda agar pembahsan lebih terarah dan tidak terjadi pembahasan yang melebar, maka dalam penelitian ini akan dibatasi pada pembahasan terkait dengan disiplin kerja, semangat kerja dam prodktivitas kerja pada bagian pelayanan publik Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada pegawai honorer Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja

pegawai honorer pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau

3. Untuk mengetahui disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan masukan terhadap pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau
2. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dalam bidang yang diteliti dan mengaplikasikan teori yang diperoleh serta mengetahui sampai seberapa jauh hubungan antara teori yang diterima dengan prakteknya.

1.5.2. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna untuk menambah pengetahua manjemen dan menjadi bahan perbandingan penelitian atau menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut mengenai produktivitas kerja

1.6. Sistematika Penulisan

Di Bawah ini akan diuraikan sistematika penulisan dalam penelitian

sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya disusun rumusan masalah dan diuraikan tentang tujuan serta manfaat penelitian, kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dan analisis penelitian ini. Setelah itu diuraikan dan digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka berfikir dan hipotesis serta metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, responden yang menjadi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan hasil penelitian dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2014). Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines dan market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang di sebut manajemen sumber daya manusia atau di singkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutkannya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia *(personnel management)*.

Menurut Hasibuan (2014) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan menjadi sumber daya bisnis. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan pemberhentian. Tujuannya bagi perusahaan adalah agar rentabilitas laba yang lebih besar dari presentase tingkat

bunga bank. Bagi karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Bagi masyarakat bertujuan untuk memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia dipasar, sedangkan bagi pemerintah adalah untuk selalu berharap mendapatkan pajak.

Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang handal karena dalam organisasi peran manusia merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan banyak berperan menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Hani (2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau bidang manajemen yang mengatur peranan sumber daya manusia dalam organisasi publik atau perusahaan secara efisien dan efektif serta meningkatkan seluruh aspek manajemen untuk terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Veithzal Rivai (Hartatik, 2014) mengemukakan bahwa secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan, dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala

aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Hadad Nawawi (Hartatik, 2014) memberikan definisi disiplin adalah usaha untuk mencegak terjadinya pelanggaran pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman kepada seseorang pada kelompok dapat dihindari.

Sedangkan Hasibuan (Hartatik, 2014) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dalam norma-norma yang berlaku. Hasibuan (Sinabella, 2012) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya ialah tujuan dan kemampuan teladan pimpinan, balas jasa atau gaji dan kesejahteraan, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman ketegasan dan hubungan kemanusiaan dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang selalu berkembang dalam diri para pekerja sehingga membuat mereka bertanggung jawab atas apa yang dibebani dan dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara

tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.2.2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Siagian (Hartatik, 2014) jenis–jenis disiplin kerja yaitu disiplin diri sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri, hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi. Disiplin Kelompok, kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut taat dan tunduknya kelompok terhadap peraturan perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

Disiplin Preventif, disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukan untuk mendorong agar pegawai berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan.

2.1.2.3. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (Sinabella, 2012) menyebutkan ada tiga pendekatan disiplin yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan disiplin modern, pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar

hukuman Pendekatan ini berasumsi disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik, melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku, keputusan keputusan yang semuanya terdapat kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya, melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi, pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan atau tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan, disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran pelaksanaan harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya, pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya, peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras, pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan disiplin bertujuan, pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai, disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku, disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik, disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab.

2.1.2.4. Sanksi-Sanksi Disiplin Kerja

Menurut Siagian (Hartatik, 2014) pemberian hukuman bertahap tersebut adalah Peringatan lisan oleh penyedia, peringatan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas kehendak sendiri, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian atas tidak hormat.

Menurut Winardi (Hartatik, 2014) mengatakan bahwa untuk mengajukan disiplin, harus terdapat sejumlah peraturan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tindakan, seperti peraturan-peraturan perusahaan yang mencakup sejumlah hukum bagi pihak yang melanggarnya ketentuan-ketentuan yang diberikan kepada pegawai tentang apa yang diharapkan dari mereka, prosedur-prosedur *feed back* yang memberitahukan kepada mereka bagaimana hasil pekerjaan mereka di banding dengan standar-standar yang diharapkan, konsultasi yang disertai penerapan penerapan sanksi yang cepat apabila dianggap perlu.

2.1.2.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Berikut adalah indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2014) diantaranya yaitu:

1. Teladan pimpinan

   Teladan pimpinan sangat berperan dalam pembentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan.

2. Balas jasa

   Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

3. Waskat

   Waskat (pengawasan melekat) adalah tindaka nyata dan paling efektif mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

4. Sanksi hukum

   Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan semakin takut melanggar peraturan-peraturan peraturan perusahaan.

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan**.** Selain itu menurut Sutrisno (Nurul Isma, 2017) adapun indikator disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu

   Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

   Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

   Ini ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

   Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (Sadewa, 2019) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Purwanto (2013) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdi kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang. Selain itu menurut Siagian (Sadewa, 2019) Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito (Sadewa, 2019), yaitu:

1. Kurangnya disiplin kerja

   Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

2. Penempatan pegawai yang tidak tepat

   Penempatan pegawai yang tidak sesuai dapat mengakibatkan semangat kerja menurun karena pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.

3. Lingkungan kerja yang buruk

   Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi keryawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

4. Upah yang rendah

   Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan keryawan lesu dalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

5. Gaya kepemimpinan yang buruk

   Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerjakaryawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter danhanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

6. Kurang informasi

   Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan

mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh keryawan, lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

2.1.3.5. Indikator-Indikator Semangat Kerja

Berikut indikator semangat kerja menurut Darmawan Didit (Syaputra, 2017) diantaranya yaitu :

1. Presensi

   Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu istansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannnya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehinngga pekerjaannnya akan mempengaruhi produktivitas kerja.

2. Kerjasama

   Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuaannya secara menyeluruh.

3. Kegairahan kerja

   Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekejaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

Menurut Nitisemito (Sadewa, 2019) indikator semangat kerja diantaranya yaitu :

1. Naiknya produktivitas pegawai

   Pegawai yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya.

2. Tingkat absen rendah

   Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa tingkat absen seluruh karyawan rendah.

3. Berkurangnya Kegelisahan

   Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan bekerja, dan hal-hal lainnya.

2.1.4. Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, Pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Suatu perusahaan dalam proses produksinya harus selalu memerhatikan dan mempertimbangkan cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor produksi yang ada, (Badriyah, 2015).

Menurut Sedarmayanti (Badriyah, 2015) produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Menurut Hasibuan (Badriyah, 2015) Produktivitas kerja merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*).

2.1.4.2. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempat bekerjanya baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (kebijakan pemerintah). Menurut Soedarmayanti (Badriyah, 2015) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu Sikap kerja seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran *shift work*, tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industry.

Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, Simanjuntak (Hulu, 2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas dan kemampuan fisik pegawai

   Kualitas dan kemampuan fisik pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi, semangat, dan kemampuan fisik pegawai yang bersangkutan.

2. Sarana pendukung

   Sarana pendukug untuk meningkatkan produktivitas pegawai digolongkan

menjadi tiga aspek, yaitu lingkungan kerja (termasuk saran dan prasarana), teknologi, serta tingkat keselamatan dan kesehatan pegawai.

Saksono (Hulu, 2018) mengatakan bahwa tingi rendahnya produktivitas pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Adanya etos kerja

   Etos kerja merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik. Semangat untuk bekerjasama dengan sesama pegawai dan kemampuan berpikir maju dan kreatif.

2. Mengembangkan sikap hidup disiplin

   Sikap hidup berdisiplin baik terhadap waktu maupun untuk diri sendiri, menunjukkan kemampuan dalam melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai.

3. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik

   Produktivitas ditentukan oleh dorongan/motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

2.1.4.3.Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Badriyah (2015) secara umum pengukuran produktivitas dinyatakan dalam perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis, yaitu perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang memuaskan tetapi hanya mengetengahkan apakah meningkat atau menurun tingkatannya, perbandingan pelaksanaan antara satu unit perseorangan, tugas, seksi, proses dengan lainnya pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif, perbandingan pelaksanaan

sekarang dengan targetnya pengukuran ini dianggap yang terbaik dalam memuaskan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Berdasarkan pengukuran produktivitas tersebut. Menurut Badriyah (2015) produktivitas dikatakan meningkat apabila :

a. Dengan menggunakan sumber daya yang sedikit, diperoleh jumlah hasil yang sama;
b. Dengan menggunakan sumber daya yang sedikit, diperoleh jumlah hasil yang lebih banyak;
c. Dengan menggunakan sumber daya yang banyak, diperoleh jumlah hasil yang lebih baik;
d. Dengan menggunakan sumber daya yang banyak, diperoleh jumlah hasil yang jauh lebih banyak.

2.1.4.4. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (Hartatik, 2014) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan, sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah.

2.1.4.5. Langkah-Langkah Pencapaian Produktivitas Kerja

Menurut Handoko (Badriyah, 2015) langkah untuk mencapai produktivitas adalah mengembangkan ukuran produktivitas di seluruh tingkat organisasi, menetapkan tujuan peningkatan produktvitas dalam konteks yang ditetapkan hendaknya realitas dan mempunyai batasan waktu untuk mengukur hasil dengan langkah kebijakan yang ditempuh perusahaan dalam meningkatkan

produktivitas untuk memperoleh laba yang optimal dapat tercapai.

2.1.4.6. Indikator Produktivitas Kerja

Berikut adalah indikator produktivitas kerja menurut Henry Simamora (Imron, 2017) diantaranya yaitu :

1. Kuantitas kerja

   Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart ada atau diterapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

   Merupakan suatu standart hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan stndart yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

   Merupakan tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

Menurut Edy Sutrisno (Midayanti, 2017) yang menjadi indikator produktivitas kerja adalah :

1. Tingkat absensi tinggi

   Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktvitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif

2. Tingkat kesalahan

   Salah satu dari pnyebab turunnya prodktivitas pegawai dalm menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingat kesalahan tinggi maka produktivitas akan rendah.

3. Waktu yang di butuhkan

   Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup, karena apabila waktu yang di berikan untuk menghasilkan produk kurang yang di hasilkan juga sedikit, sehingga target produksi berkurang.

2.1.5. Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja

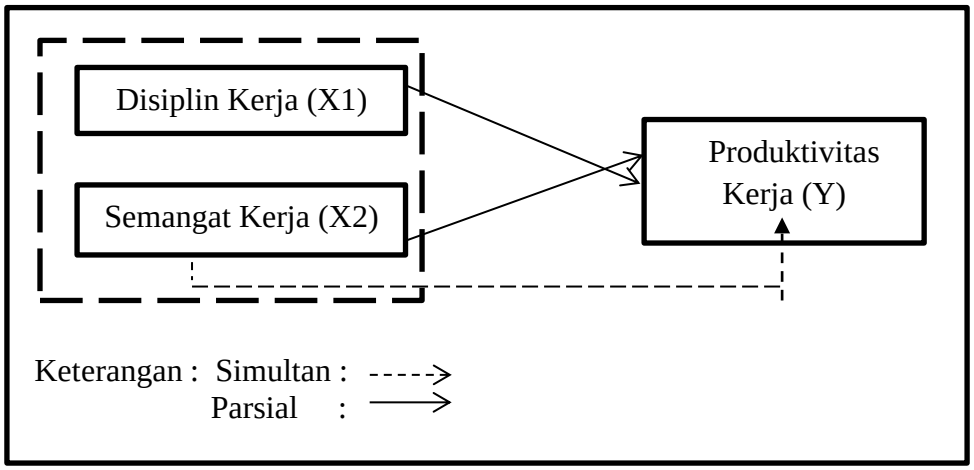
Menurut Mathis and Jackson (Anggunsari, 2018) disiplin adalah merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila patuh pada peraturan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan berupa hasil pekerjaan yang baik.

2.1.5.2. Hubungan Semangat Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Menurut Nitisemito (2015) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat dan bagaimana kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil.

2.2. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas hipotesis yang diajukan peneliti sebagai berikut :

H_1 : Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau

H_2 : Diduga semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau

H_3 : Diduga disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau

2.4. Penelitian Terdahulu

1. Muhammad Yasin (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palu". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palu, Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palu dan Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daeraah Kota Palu. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai Sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima yang membuktikan bahwa faktor semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota palu sehingga hipotesis pertama terbukti. Sementara itu nilai koefisien *R-Square* yang ditunjukan dalam penelitian adalah sebesar 0,619 atau dapat dikatakan pengaruh variabel tersebut terhadap Y sebesar 61.9% dalam kategori hubungan yang sangat kuat.

2. Mardjan Dunggio (2013) melakukan penelitian dengan judul Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Sampel yang digunakan 50 responden dari populasi sebanyak 56 karyawan. Metode Penelitian deskriptif, dengan analisis kausalitas dan metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t hitung untuk variabel Semangat kerja (X1) sebesar 1,657 dan kalau dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 0,67 didapat t hitung > t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa dugaan

bahwa variabel Semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara dapat dibuktikan sedangkan untuk variabel daya tarik Disiplin kerja (X2) nilai t hitungnya sebesar 2,335 dimana kalau dibandingkan dengan t tabel sebesar 0,67, hal ini berarti bahwa t hitung>t tabel, yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara dapat dibuktikan kebenarannya.

3. Shannon Cecilia Y.Assagaf (2015) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado". sebagai banyak sebagai 79 responden. Hasil dari penelitian ini serentak, disiplin, motivasi dan semangat kerja memiliki penting mempengaruhi di tenaga kerja produktifitas. Adapun nilai uji t dan signifikannya adalah : disiplin (1,241) (sig 0.219), motivasi (2,337) (sig.0,22) dan semangat kerja (4,121) (sig.0,000). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini disiplin tidak berpengaruh terhadap produktivitas sedangkan motivasi dan semangat kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
4. Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wijayati Wardoyo & Priyono "*The Influence Of Motivation And Discipline Work Against Employee Work Productivity Tona'an Markets*" Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji apakah terdapat pengaruh motivasi, dan disiplin kerjai terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan kantor pasar

tona'an Bangkalan? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier. banyak Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pasar kantor tona'an bangkalan yang berjumlah 20 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pasar tona'an yang berjumlah 20 orang. Hasil dari penelitian ini adalah, hipotesis bahwa efek motivasi terhadap produktivitas kerja di lingkungan kantor pasar kabupaten Tona'an Bangkalan ditolak / tidak terbukti. Sedangkan hipotesis Disiplin berpengaruh bekerja pada produktivitas karyawan di lingkungan kantor tona'an pasar Bangkalan Diterima / dikonfirmasi. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di koefisien determinasi R2 (*R square*) = 0521, angka-angka ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi motivasi (X 1) dan disiplin (X 2) dengan produktivitas tenaga kerja variabel terikat (Y) sebesar 52,1% sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Rifka Setyowati (2017) melakukan penelitian dengan judul "*The Effect Of Leadership, Work Environment, And Discipline On Employees' Productivity* At PT. Amri Margatama Capital". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin pada *employees'productivity* di PT.Amri Margatama Capital. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan beberapa teknik analisis regresi dan menggunakan data primer dan data sekunder dalam data dari survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner, sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah 40 responden. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disiplin (X_3) menunjukkan thitung 2,799 dan t tabel 2,028 dengan thitung> ttabel = 2,799> 2,028. Karena itu H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Karyawan Produktifitas. Artinya Hipotesis tersebut diterima.

6. Osama Samih Shaban dan Ziad Al-Zubi (2017) melakukan penelitian dengan judul "*The Effect of Low Morale and Motivation on Employees' Productivity & Competitiveness in Jordanian Industrial Companies*" Penelitian saat ini bertujuan untuk menguji pengaruh semangat dan motivasi yang rendah terhadap produktivitas dan daya saing karyawan. Produktivitas yang rendah dan hilangnya daya saing adalah hasil dari semangat kerja yang rendah dan motivasi yang rendah dan kadang-kadang dapat menyebabkan gejala yang tidak diinginkan lebih lanjut seperti ketidakhadiran dan sabotase. Sebuah kuesioner dirancang untuk mencapai tujuan tujuan ini, dan itu dibagikan kepada karyawan akuntansi dan manajemen terpilih yang bekerja di lingkungan bisnis Yordania yang berbeda. Jumlah kuesioner yang dianalisis adalah 276 kuesioner. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel secara statistik signifikan. Berdasarkan skor koefisien jalur mereka, akan terlihat bahwa pengaruh Semangat Rendah dan Motivasi Rendah terhadap Produktivitas dan Daya Saing adalah signifikan. Namun, tampaknya sangat tidak mungkin bahwa hubungan jalur hipotesis antara Motivasi Rendah dan Produktivitas dan Daya Saing yaitu (0,354) relatif lemah dibandingkan dengan hubungan jalur antara Rendah Semangat dan

Motivasi Rendah (0. 985) dan *Lo Semangate on Productivity* dan *Competitiveness* (0,630) tetapi masih signifikan. Ini karena temuan dari aturan Smart PLS menjelaskan bahwa koefisien jalur signifikan jika di atas 0,015.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Iqbal Hasan (Priyatno, 2014), menjelaskan bahwa statistik deskritif adalah bagian dari statistika yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistika deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan mengenai suatu data atau keadaan. Penarikan kesimpulan pada statistika deskriptif (jika ada) hanya ditujukan pada kumpulan data yang ada. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2012).

3.2 Jenis Data

3.2.1 Sumber Data

3.2.1.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Istijanto (Sunyoto, 2012). Data diperoleh secara langsung dari seluruh pegawai kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kepulauan Riau melalui pengisian kuisioner oleh responden.

3.2.1.1 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan atau dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari biro pusat statistik (Sunyoto, 2012).

Merupakan data pendukung yang diperoleh dari kepustakaan sebagai hasil membaca referensi hasil-hasil penelitian sebelumnya serta dokumen-dokumen yang berkaitan dan relevan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data digunakan berupa laporan yang didokumentasi dikumpulkan dan diseleksi yang didapat dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kepulauan Riau didukung sumber literatur berupa buku, jurnal penelitian manajemen dan penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah yang diteliti. Adapun pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepustakaan

   Yang mana penulis mengumpulkan materi yang bersumber dari buku-buku dan referensi lainnya sebagai landasan teori dalam penelitian ini.

2. Kuesioner

   Metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan angket

Kuesioner, pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut cukup rinci dan lengkap untuk menyebarkan daftar pertanyaan terhadap responden yang dapat memberikan informasi atau data-data.

3. Dokumentasi

   Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Data- data tersebut merupakan data yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah yang dibahas pada penelititan ini.

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisi yang terjadi dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi sangat berkenan dengan data dan merupakan totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil hitung maupun pengukuran kuantitatif dan kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap (Rumengan, 2015).

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau yaitu berjumlah 32 pegawai honorer.

3.4.2 Sampel

Teknik sampling pada dasarnya dikelompokan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling.* Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *nonprobability sampling*, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling jenuh. Menurut Sugiyono (Rizka, 2018) yang dimaksud dengan teknik Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel

Menurut Sugiyono (Rizka, 2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dalam penelitian. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini adalah 32 responden.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuh kosep atau variabel agar bisa diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Dimensi (indikator) dapat berupa: perilaku, aspek atau sifat atau karakteristik-karakteristik. Dengan demikian definisi operasional bukan berarti definisi atau pengertian atau makna seperti yang terlihat pada teori di buku teks, namun lebih menekankan kepada hal-hal yang dapat dijadikan sebagai ukuran atau indikator dari suatu variabel (Rumengan, 2015).

Setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil perhitungan masing-masing variabel pada kuesioner yang disebarkan kepada responden maka data-data tersebut

dimasukkan dan diproses ke dalam program SPSS *Windows* versi 22.

Tabel. 3.1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Pernyataan	Pengukuran Skala
Disiplin Kerja (X1)	Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (Hartatik, 2014)	1. Taat terhadap aturan 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap perilaku dalam bekerja 4. Taat terhadap peratutan lainnya diperusahaan Sutrisno (Nurul Isma, 2017)	1 2 3 4	*Likert*
Semangat Kerja (X2)	sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdi kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Purwanto (2013)	1. Presensi 2. Kerjasama 3. Kegairahan kerja Darmawan Didit (Syaputra, 2017)	1 dan 2 3, 4 dan 5 6 dan 7	*Likert*
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu Henry Simamora (Imron, 2017)	1 dan 2 3 dan 4 5,6, dan 7	*Likert*

	pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*). Hasibuan (Badriyah, 2015)			

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2019)

3.6. Teknik Pengolahan Data

Analisis data yaitu suatu kegiatan penyelidikan terhadap suatu peristiwa dengan berdasar pada data nyata agar dapat mengetahui keadaan yang sebenar benarnya dalam rangka memecahkan permasalahan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan yang valid dan ilmiah. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan computer dengan program SPSS Versi 22. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data dengan langkah langkah sebagai berikut :

1. *Editing*

   Adapun tahapan pertama dalam pengolahan data yang peneliti peroleh dari lapangan dengan melakukan pengecekan terhadap kemungkinan kesalahan jawaban responden serta ketidak pastian jawaban responden.

2. *Coding*

   Adalah memberikan tanda atau kode tertentu terhadap alternatif jawaban sejenis atau menggolongkan sehingga dapat memudahkan peneliti mengenai tabulasi.

3. Tabulasi

   Adalah perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing-masing kategori

sampai tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti.

4.*Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Pemberian skor ini digunkan system skala lima, yaitu :

1. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
2. Jawaban setuju diberi kor 4
3. Jawaban kurang setuju diberi skor 3
4. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

3.7. Tenkik Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan computer menggunakan *software* SPSS versi 22. Pengujian statistik dalam pengujian ini terisi dari pengujian terdapat pengujian asumsi klasik, pengujian dengan melakukan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

3.7.1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian disiplin dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Dinas Komunikasi dan Informatika Kepulauan Riau terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajad ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan

demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Terdapat dua macam validitas penelitian yaitu validitas internal dan eksternal (Sugiyono, 2014).

Uji validitas yaitu menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur sekiranya peneliti ingin mengukur kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur.

Dalam penelitian ini untuk menguji validitas yaitu menggunakan metode korelasi pearson. Menurut Priyatno (2014) teknik uji validitas item dengan korelasi pearson, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel.

Menurut Priyatno (2010) adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- Jika r hitung $\geq$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig.0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika r hitung $\leq$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig.0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. instrument yang sudah dapat dipercaya yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga (Sunyoto, 2012) Uji

reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel (Rumengan, 2015).

Uji reliabilitas menunjukkan hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama atau disebut juga internal *consistency realibility* pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang akan digunakan adalah dengan menggunakan Cronbach's alpha. Statistik ini berguna untuk mengetahui untuk apakah pengukuran yang dibuat reliable Jika nilai dari cronbach's alpha $\geq 0{,}6$ menunjukkan bahwa pengukuran yang kita gunakan dianggap *reliable* oleh (Hermawan, 2009).

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas pada model regresi model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Priyatno, 2014).

Adapun pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, berikut penjelasan mengenai uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak, nilai

residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk lonceng (*bell-shapped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak, maka dapat digunakan metode analisis grafik dan metode statistik, Pengujian normalitas residual dengan metode grafik dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P-P *Plot of regression standardized* residual sebagai dasar pengambilan keputusannya jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal (Priyatno, 2012).

3.7.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan sebagai upaya untuk menentukan ada tidaknya korelasi yang sempurna atau mendekati hubungan sempurna. Non miltikolinieritas adalah hubungan antara variabel bebas yang satu dengan variabel yang lain dalam model regresi tidak terjadi hubungan sempurna ataupun hubungan yang mendekati sempurna (Sunyoto, 2012).

Menurut Ghozali (Priyatno, 2014) cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikoliniearitas antara lain dengan melihat nilai varian inflasion (VIF) dan tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikoliniearitas.

3.7.2.3. Uji Heteroskrdastisitas

Uji heterosdastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama diantara anggota grup tersebut. jika varian sama dan ini seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan

jika varian tidak sama dikatakan terjadi heterosdastisitas. Alat untuk menguji bisa dibagi dua yakni dengan alat analisis grafik dan dengan analisis residual yang berupa statistik, (Rumengan, 2015).

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi . regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara melakukan uji heteroskedastisitas salah satunya dengan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi (Priyatno, 2014). Menurut Priyatno (2014) adapun dasar kriteria pengambilan keputusan menggunakan metode grafik yaitu:

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1,X2……Xn) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk memperediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2010). Adapun persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a+BX_1+BX_2+BX_3$$

Keterangan :

Y’ = (nilai yang diprediksi).

X1,X2,X3 = (variabel independen).

a = konstanta (nilai Y’ apabila X1,X2,dan X3 = 0)

Berikut penjelasan persamaan regresi linier berganda diatas adalah:

- Nilai konstanta : artinya jika semua variabel X nilainya adalah 0, maka variabel Y nilainya adalah sebesar (nilai konstanta).
- jika nilai koefisien variabel X positif, artinya jika X mengalami kenaikan 1% maka variabel (Y) akan mengalami peningkatan sebesar (nilai X) dengan asumsi variabel yang lainnya tetap. Koefisien bernilai positif maka terjadi hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y.

Jika nilai koefisien variabel X negatif, artinya jika X mengalami kenaikan 1% maka variabel (Y) akan mengalami penurunan sebesar (nilai X) dengan asumsi variabel yang lainnya tetap. Koefisien bernilai positif maka terjadi hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y.

3.7.4. Uji Hipotesis

3.7.4.1. Uji t (t-test) Secara Persial

Menurut Priyatno (2010) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1,X_2……X_n) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Adapun tahap-tahap melakukan uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

Ha: ada pengaruh antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y)

2. Menentukan tingkat signifikansi

   Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 (a=5%).

3. Menentukan t hitung

   t hitung dapat dilihat pada tabel *Coefisien*[a] pada hasil regresi linier berganda

4. Menentukan t tabel

   Tabel distribusi t dicari pada a= 5% : 2 = 0,025 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) (n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

5. Kriteria pengujian.

   – Jika t hitung ≤ t tabel maka Ho diterima.

   – Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

   Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apakah Ho diterima atau ditolak.

7. Kesimpulan

   Berdasarkan hasil perbandingan dari t hitung dengan t tabel, apakah secara parsial variabel independen (X) berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

3.7.4.2. Uji Statistik F (Secara Simultan)

Menurut Priyatno (2010) uji ini digunakan untuk mengtahui apakah variabel independen (X_1,X_2……X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Adapun tahap-tahap melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

   Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

   Ho: tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

   Ha: ada pengaruh antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

2. Menentukan tingkat signifikansi

   Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 (a=5%).

3. Menentukan F hitung

   F hitung dapat dilihat pada hasil olah data output SPSS

4. Menentukan F tabel

   Dengan menggunakan tingkat keyajinan 95%, a=5%,df 1 (jumlah variabel dikurangi 1) dan df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Nilai F tabel dapat dilihat pada tabel f.

5. Kriteria pengujian.

   – Ho diterima jika nilai F hitung $\leq$ F tabel

   – Ho ditolak jika F hitung $\geq$ F table

6. Membandingkan F hitung dengan F tabel

Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, apakah Ho diterima atau ditolak.

7. Kesimpulan

   Berdasarkan hasil perbandingan dari F hitung dengan F tabel, apakah yang secara bersama-sama (simultan) variabel independen (X) berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

3.7.5. Uji Determinasi (*R Square)*

Menurut Priyatno (2012) Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

B Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: C.V. Pustaka Setia.

Hasibuan,. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Idakrismawati Hulu. (2018) Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Camat Siduaori Kabupaten Nias Selatan Skripsi: Nias Selatan

Imron, Fauzi. (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dikantor Pengadilan Tata Usaha Negara Di Kendari : Kendari

Muhammad Zaky Sadewa (2019) Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening dengan Studi Kasus pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta : Yogyakarta.

Priyatno, D. (2012). *Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: C.V.Andi.

Priyatno, Duwi. 2010. *paham analisis statistic data dengan spss.*Mediakom: Yogyakarta.

Rumengan, J. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Medan: Perdana Publisher.

Sinabella, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Metode Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.

Syaputra, Sahid (2017) pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk.Makasar

Noorma, Anggunsari.(2018) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta: Yogyakarta.

Setyowati, R., Lambey, L., & Rumokoy, F. (2017). The Effect Of Leadership , Work Environment , And Discipline On Employees ' Productivity At Pt . Amri Margatama Capital Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Dan Kedisiplinan Terhadap, *5*(3), 4515–4525.

Nurul, Isma.(2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makasar : Makasar

CURRICULUM VITAE

Nama	: Pepi Safitri
Tempat / Tanggal Lahir	: Banglas, 01-02-1997
Alamat	: Jl. Pemuda Setia
Agama	: Islam
Pekerjaan	: Pelajar / Mahasiswa
Riwayat Pendidikan	: SD Negeri 17 Banglas
	SMP Negeri 2 Tebing Tinggi
	SMA Negeri 3 Tebing Tinggi
	STIE Pembangunan Tanjungpinang

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sesungguhnya.

Tanjungpinang, November 2020
Yang bersangkutan

PEPI SAFITRI
NIM. 16612294